

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kelompok band yang sudah populer sering memiliki jadwal yang padat dengan permintaan para penggemar musik. Agar mampu terbentuk kelompok band yang bekerja secara profesional dalam memenuhi jadwal konser, dibutuhkan seorang pengelola band. Kedudukan seorang manajer untuk mengatur keberadaan sebuah kelompok musik sangat dibutuhkan. Kedudukan seorang manajer band memiliki kedudukan penting dalam mengatur arah perjalanan kelompok musik.

Peran seorang manajer band di sini perlu dipahami sebagai sebuah kedudukan individu dalam lingkungan organisasi, yaitu kelompok band. Dengan menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut. Bisa terjadi, beberapa faktor menentukan kedudukan sosial seseorang atau suatu golongan, sehingga sulit menentukan faktor mana yang mempunyai pengaruh dominan dalam organisasi.

Peran manajer band sangat penting dalam menentukan arah perjalanan kelompok musik. Sebagai seorang manajer ia harus mendasarkan pekerjaannya pada efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan sebagai seorang manajer akan diukur, antara lain, dengan pengendalian administratif dan manajerial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh PPKB-UI (2005) di beberapa daerah di Indonesia yang sebelumnya tidak mengenal industri rekaman, sejak sekitar lima tahun yang lalu mulai memperlihatkan hal yang berbeda. Munculnya lokalitas (kelompok musik dari daerah) mungkin menjadi salah satu sebab mengapa angka penjualan album nasional menurun, tetapi di sisi lain telah menunjukkan adanya peningkatan aktivitas industri rekaman di daerah. Hal ini menunjukkan munculnya band-band dari daerah. Dapat dikatakan pula band yang muncul dari daerah bukan berarti menjadi kelompok musik yang tidak profesional. Semakin banyak kelompok musik di daerah yang bermunculan menjadi kelompok musik profesional.

Menurut seorang pengamat musik Wendi Putranto (2005) umumnya yang dimaksud dengan band yang profesional atau berada di bawah *mainstream* atau arus utama, adalah band-band yang bernaung di bawah label besar, sebuah industri yang mapan. Band-band tersebut dipasarkan secara meluas yang *coverage* promosinya juga secara luas, nasional maupun internasional, dan mereka mendominasi promosi di seluruh media massa, mulai dari media cetak, media elektronik hingga multimedia dan mereka terekspos dengan baik. Persaingan untuk mendapatkan perhatian penikmat musik semakin tinggi. Untuk itu, diperlukan sikap kerja yang profesional dari kelompok musik yang bersangkutan.

Dinamika kelompok musik dalam mengarungi belantika musik tanah air ibarat meniti buih di tengah gelombang. Ada kalanya di atas ombak, tapi tak jarang pula di bawah atau bahkan tersedot gelombang sehingga harus berhenti

dari kegiatan, untuk kemudian kembali bangkit. Mengacu pada pengalaman yang sudah ada, banyak kelompok musik yang hanya bersemangat setelah memunculkan sebuah album tetapi sesudah masing-masing anggota menikmati hasilnya lantas berjalan sendiri-sendiri. Tidak sedikit anggota kelompok musik saling berebut peran siapa yang paling berjasa dalam mempopulerkan kelompok mereka. Bahkan permasalahan pembagian komisi pun dapat memecah belah kelompok band. Untuk itu, solidaritas antar anggota personil kelompok band sangat dibutuhkan.

Kelompok band adalah sebuah organisasi. Sebagai sebuah organisasi, kelompok band memiliki anggota. Anggota sebuah kelompok musik yang profesional bukan saja para musisi yang naik di atas pentas, seperti vokalis, gitaris, basis atau penabuh drum saja, tetapi juga para kru di belakang layar. Seluruh anggota organisasi kelompok band memiliki fungsi kerja masing-masing. Seperti misalnya, personil bermain sebagai player alat musik, kru berfungsi menjadi pendukung dan manajer berperan mengatur jadwal latihan dan menjalin hubungan bisnis. Semua memiliki aturan kerja seperti organisasi. Dapat dikatakan bahwa anggota kelompok band harus mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan dalam organisasinya. Sebagai contoh misalnya ada delegasi tugas-tugas dari manajer kepada personil dan kru untuk melakukan persiapan pementasan/show. Untuk itu, anggota kelompok band harus memahami pengertian bahwa mereka berada di bawah satu organisasi. Organisasi itu sendiri jika dijelaskan dalam pengertian statis adalah wadah kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam arti dinamis,

organisasi adalah sebuah sistem atau kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Jika masing-masing anggota organisasi kelompok band bekerja dengan baik, maka perjalanan dan prestasi kelompok band juga akan berkembang.

Menurut DeVito (1997) dalam pendekatan organisasi, peran manajer sangat besar dalam pendekatan hubungan antar manusia. Fungsi kepemimpinan sangat penting di sini, pemimpin menciptakan norma-norma dan anggota kelompok mengikuti segala arahnya. Agar tujuan organisasi tercapai dengan efektif, maka salah satu hal yang perlu dilakukan adalah melakukan antisipasi jika tujuan tidak tercapai, dan seorang *leader* (atau misalnya manajer kelompok band) mampu melakukan koreksi dalam organisasi.

Di sisi lain, banyak hambatan untuk mencapai harapan sebuah kelompok musik yang mampu membuat album sendiri dan memiliki label. Sejarah pergantian personel pun terulang. Bongkar pasang personel itulah yang ditengarai sebagai kendala bagi kelompok ini dalam memproduksi album. Tercatat, beberapa kali berganti formasi. Namun, kendati sering harus menghadapi gelombang persoalan dan berganti personel sehingga minim melahirkan album baru, kelompok ini tetap akhirnya tetap menunjukkan eksistensinya. Solidaritas di antara personel kelompok band sangat dibutuhkan.

Untuk membentuk kesatuan pendapat dan arah perjuangan dibutuhkan peran seorang manajer. Peran seorang manajer sangat dibutuhkan agar

mampu menjadi sebuah kelompok musik yang profesional. Penelitian sebelumnya terkait dengan peran manajer dalam sebuah kelompok musik dilakukan oleh Anas M. Panigoro (2004) dengan judul "Peran Manajer Band dalam Membangun *External Relations*, yaitu sebuah studi pada hubungan Grup Band *Infinity* dengan kafe-kafe di Malang. Peneliti tersebut menggunakan teori *Model Two Way Symmetrical*. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah manajer kelompok band *Infinity*. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa peran manajer sebagai penghubung, juru bicara dan negosiator, dikarenakan ketiga peran tersebut lebih relevan dan fokus dengan peran seorang manajer pada sebuah grup band. Dan dari peranan-peranan tersebut manajer band *Infinity* telah melakukannya dengan baik.

Tentulah tugas manajer kelompok band sangatlah banyak, maka manajer kelompok band biasanya tidak ditangani oleh satu orang. Sebuah kelompok band pada dasarnya memiliki dua manajer, yaitu manajer bisnis dan *road manager*. Secara fungsional, kedua manajer tersebut memiliki tugas masing-masing. Manajer bisnis lebih banyak bertugas menjalin kerja sama dengan mitra bisnis misalnya mencari sponsor, pembuatan RBT (*ring back tone*), selain bertugas mengatur perjanjian dan mencari *event* pertunjukkan musik. Sedangkan *road manager* bertugas di saat artis (personil band) melakukan pertunjukkan (*music show*), mempersiapkan kostum saat pentas dan juga berkoordinasi dengan EO (*event organizer*) dalam mempersiapkan fasilitas

penunjang pertunjukkan. Kadang-kadang tugas *road manager* diartikan pula sebagai manajer personal. Penelitian kali ini menekankan pada peran manajer dalam menggalang solidaritas kelompok musik.

Kelompok Band "Harmoni" yang berasal dari Jogjakarta yang saat ini sedang merintis karir dari sebuah kelompok musik indie menuju kelompok musik yang memiliki label memerlukan kekompakan di antara anggota kelompoknya dan juga peran manajer yang dapat mempersatukan antar anggota dalam kelompok band tersebut. Untuk itu, studi ini mengambil judul Peran Manajer dalam Solidaritas Kelompok Band "Harmoni."

#### **B. Rumusan Masalah**

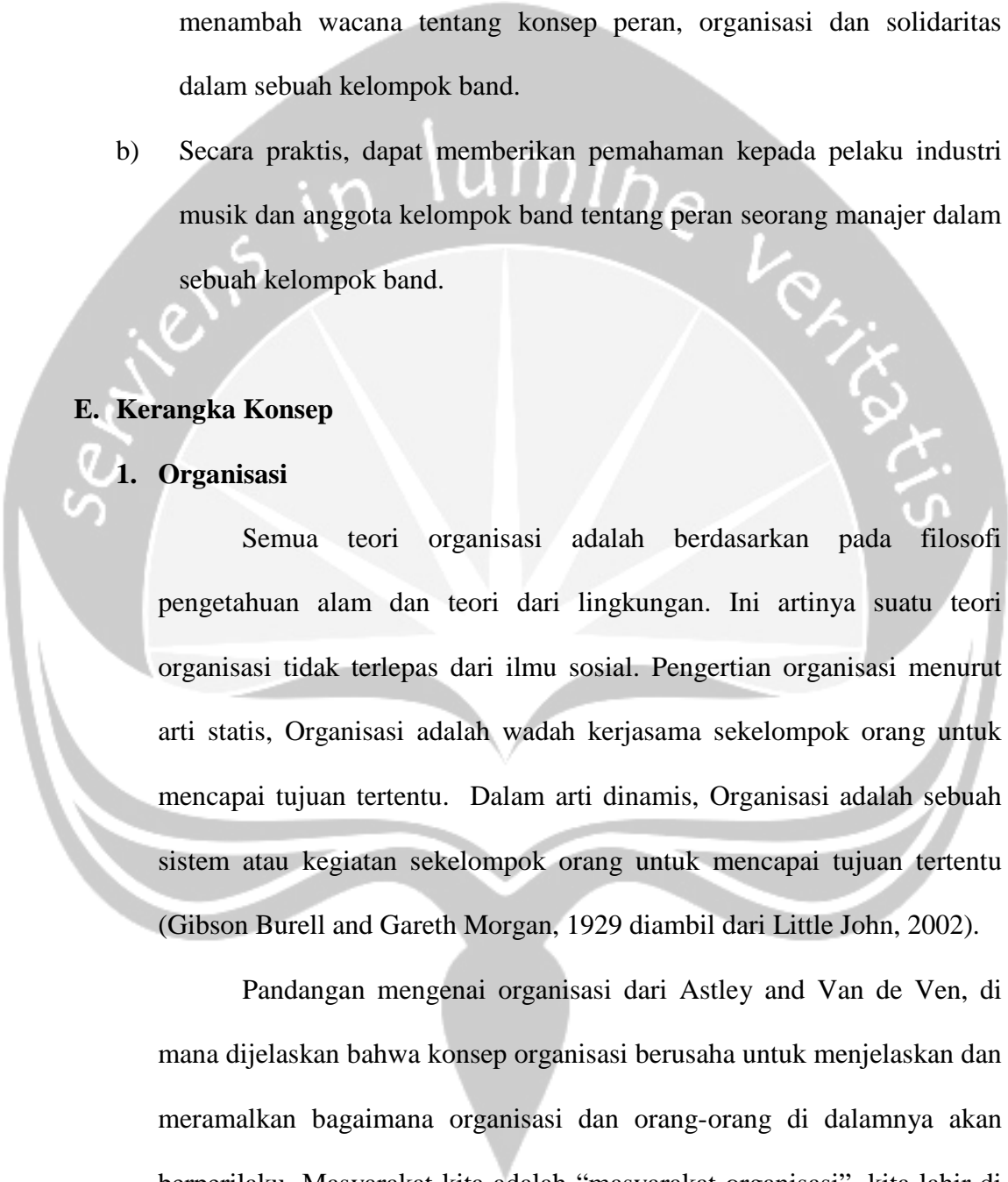
Berdasarkan uraian di atas, permasalahan pokok yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut: bagaimana peran manajer dalam solidaritas kelompok Band Harmoni?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis secara empiris untuk mengetahui peran manajer dalam solidaritas kelompok Band "Harmoni".

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang luas terutama;

- 
- a) Secara teoritis, dapat memperdalam pengetahuan tentang konsep peran, konsep organisasi dan solidaritas dari perspektif sosiologis dan dapat menambah wacana tentang konsep peran, organisasi dan solidaritas dalam sebuah kelompok band.
  - b) Secara praktis, dapat memberikan pemahaman kepada pelaku industri musik dan anggota kelompok band tentang peran seorang manajer dalam sebuah kelompok band.

## **E. Kerangka Konsep**

### **1. Organisasi**

Semua teori organisasi adalah berdasarkan pada filosofi pengetahuan alam dan teori dari lingkungan. Ini artinya suatu teori organisasi tidak terlepas dari ilmu sosial. Pengertian organisasi menurut arti statis, Organisasi adalah wadah kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam arti dinamis, Organisasi adalah sebuah sistem atau kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu (Gibson Burell and Gareth Morgan, 1929 diambil dari Little John, 2002).

Pandangan mengenai organisasi dari Astley and Van de Ven, di mana dijelaskan bahwa konsep organisasi berusaha untuk menjelaskan dan meramalkan bagaimana organisasi dan orang-orang di dalamnya akan berperilaku. Masyarakat kita adalah “masyarakat organisasi”, kita lahir di organisasi, belajar di organisasi dan menghabiskan banyak waktu dari hidup kita untuk bekerja di organisasi (Littlejohn, 2002).

Organisasi adalah sebuah kelompok individu yang diorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Devito, 1997). Jumlah anggota organisasi sangat bervariasi dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Ada yang beranggotakan tiga atau empat orang bekerja dengan kontak yang sangat dekat. Yang lainnya memiliki seribu karyawan tersebar di seluruh dunia. Yang terpenting adalah mereka ini bekerja di dalam struktur tertentu. Individu di abad ke-21 ini sangat dinamis, masuk dan keluar dari suatu perusahaan atau organisasi untuk mencari pengalaman baru atau penghasilan lebih baik bukan hal yang aneh. Pada saat itulah proses asimilasi terjadi.

Tahun 60 dan 70-an berkembang pandangan organisasi sebagai suatu sistem, perkembangan selanjutnya tahun 80-an masyarakat kebingungan dengan rasionalitas dan objektivitas dalam pandangan sistem dari sinilah muncul pandangan budaya yang melihat dalam organisasi terdapat sejarah, nilai, ritual dan perilaku anggota organisasi. Yang terakhir adalah Teori kritis dari Morgan yang meneliti aturan gender, demokrasi dan struktur partisipasi dalam organisasi.

Dari perkembangan di atas maka muncul berbagai perspektif tentang organisasi: pertama, sebagai mesin, yang terdiri dari bagian-bagian yang menghasilkan produk atau jasa; kedua, organisme, yang melalui fase lahir, tumbuh, berfungsi, beradaptasi dan mati; ketiga, seperti otak, yang melakukan proses informasi, mempunyai keputusan, membuat rencana dan terkonsep; keempat, budaya yang membuat arti, mempunyai nilai, norma,



sejarah dan ritual; dan kelima, sistem politik, yang mempunyai pembagian kekuasaan.

Menurut Devito (1997), ada empat perspektif pendekatan organisasi, yaitu:

- a) **Pendekatan Manajemen Ilmiah**, Menganggap bahwa organisasi harus menggunakan metode-metode ilmiah untuk meningkatkan produktivitas. Berbagai studi pengendalian secara ilmiah akan memungkinkan manajemen mengidentifikasi cara-cara atau alat untuk meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya akan meningkatkan laba.
- b) **Pendekatan Hubungan Antar Manusia**, Kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan produktivitas. Seorang karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Fungsi kepemimpinan sangat penting di sini, pemimpin menciptakan norma-norma dan anggota kelompok mengikutinya. Pengendalian kepemimpinan dianggap cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan dan produksi.
- c) **Pendekatan Sistem**, Pendekatan sistem menggabungkan unsur terbaik dari pendekatan ilmiah dengan pendekatan hubungan antar manusia. Pendekatan ini memandang organisasi sebagai suatu sistem di mana semua bagian berinteraksi dan mempengaruhi bagian yang lainnya. Organisasi dipandang sebagai sistem yang terbuka terhadap informasi baru, responsif terhadap lingkungan, dinamis dan selalu berubah.

d) **Pendekatan Kultural**, Organisasi harus dipandang sebagai suatu kesatuan sosial atau kultur yang memiliki aturan tentang perilaku, peran, kepahlawanan dan nilai-nilai. Organisasi harus memiliki nilai atau kultur yang spesifik untuk dianutnya. Tujuan analisis ini bertujuan untuk memahami bagaimana kita bisa memahami bagaimana organisasi berfungsi dan bagaimana hal itu mempengaruhi dan dipengaruhi oleh para anggotanya dalam kultur organisasi itu.

## **2. Peran**

Makna peran, menurut Suhardono, dapat dijelaskan melalui beberapa cara, yaitu pertama penjelasan historis. Menurut penjelasan historis, konsep peran semula dipinjam dari kalangan yang memiliki hubungan erat dengan drama atau teater yang hidup subur pada zaman Yunani Kuno atau Romawi. Dalam hal ini, peran berarti karakter yang disandang atau dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas dengan lakon tertentu. Kedua, pengertian peran menurut ilmu sosial.

Peran dalam sosiologi berarti suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Dengan menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut (Horton, Paul B dan Chester L. Hunt. 1993; 129-130).

Pengertian peran dalam kelompok pertama di atas merupakan pengertian yang dikembangkan oleh paham strukturalis di mana lebih berkaitan antara peran-peran sebagai unit kultural yang mengacu kepada hak dan kewajiban yang secara normatif telah dicanangkan oleh sistem budaya. Sedangkan pengertian peran dalam kelompok dua adalah paham interaksionis, karena lebih memperlihatkan konotasi aktif dinamis dari fenomena peran.

Seseorang dikatakan menjalankan peran manakala ia menjalankan hak dan kewajiban yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari status yang disandangnya. Setiap status sosial terkait dengan satu atau lebih peran sosial. Menurut Horton dan Hunt (1993), peran (*role*) adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki suatu status. Berbagai peran yang tergabung dan terkait pada satu status ini oleh Merton (dalam Horton and Hunt, 1993) dinamakan perangkat peran (*role set*). Dalam kerangka besar, organisasi masyarakat, atau yang disebut sebagai struktur sosial, ditentukan oleh hakekat (*nature*) dari peran-peran ini, hubungan antara peran-peran tersebut, serta distribusi sumberdaya yang langka di antara orang-orang yang memainkannya. Masyarakat yang berbeda merumuskan, mengorganisasikan, dan memberi imbalan (*reward*) terhadap aktivitas-aktivitas mereka dengan cara yang berbeda, sehingga setiap masyarakat memiliki struktur sosial yang berbeda pula. Bila yang diartikan dengan peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam suatu status tertentu, maka perilaku peran adalah perilaku yang sesungguhnya dari

orang yang melakukan peran tersebut. Perilaku peran mungkin berbeda dari perilaku yang diharapkan karena beberapa alasan.

Ahmadi dalam Soerjono Sukanto (2002) mendefinisikan peran sebagai suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu berdasarkan status dan fungsi sosialnya. Meninjau kembali penjelasan tentang peran secara historis, Bilton, et al. (dalam Soerjono Sukanto, 2002) menyatakan, peran sosial mirip dengan peran yang dimainkan seorang aktor, maksudnya orang yang memiliki posisi-posisi atau status-status tertentu dalam masyarakat diharapkan untuk berperilaku dalam cara-cara tertentu yang bisa diprediksikan, seolah-olah sejumlah "naskah" (*scripts*) sudah disiapkan untuk mereka. Namun harapan-harapan yang terkait dengan peran-peran ini tidak hanya bersifat satu-arah. Seseorang tidak hanya diharapkan memainkan suatu peran dengan cara-cara khas tertentu, namun orang itu sendiri juga mengharapakan orang lain untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu terhadap dirinya. Seorang personil kelompok band dapat memiliki suatu masalah yang bersifat sangat pribadi dan membawa dampak gangguan rutinitas latihan kelompok band. Di sini, diharapkan peran manajer kelompok band mampu memberikan jalan keluar dan melakukan pendekatan pribadi dengan personil band yang bermasalah tersebut sehingga hubungan sosial antar anggota kelompok band tetap terjalin dengan baik. Jadi peran sosial itu melibatkan situasi saling-mengharapakan (*mutual-expectations*). Karena itu bukanlah semata-mata

cara orang berperilaku yang bisa diawasi, tetapi juga menyangkut cara berperilaku yang dipikirkan seharusnya dilakukan orang bersangkutan. Gagasan-gagasan tentang apa yang seharusnya dilakukan orang, tentang perilaku apa yang pantas atau layak, ini dinamakan norma.

Harapan-harapan terpenting yang melingkupi peran organisasional bukanlah sekadar pernyataan-pernyataan tentang apa yang sebenarnya terjadi, tentang apa yang akan dilakukan seseorang, di luar kebiasaan, dan seterusnya, tapi norma-norma yang menggarisbawahi segala sesuatu, di mana seseorang yang memiliki status dalam organisasi yang wajib untuk menjalankannya. Jadi, peran-peran itu secara normatif dirumuskan, sedangkan harapan-harapan itu adalah tentang pola perilaku ideal, terhadap mana perilaku yang sebenarnya hanya bisa mendekati.

Telah kita catat bahwa telah terjadi perdebatan di antara para ilmuwan sosial dalam hal menjelaskan perilaku sosial seseorang. Untuk menjelaskan perilaku sosial seseorang dapat dikaji sebagai sesuatu proses yang (1) instinktif, (2) karena kebiasaan, dan (3) juga yang bersumber dari proses mental. Mereka semua tertarik, dan dengan cara sebaik mungkin lalu menguraikan hubungan antara masyarakat dengan individu. William James dan John Dewey (Soerjono Sukanto, 2002) menekankan pada penjelasan kebiasaan individual, tetapi mereka juga mencatat bahwa kebiasaan individu mencerminkan kebiasaan kelompok.

Sosiolog lain Robert Park dari Universitas Chicago memandang bahwa masyarakat mengorganisasikan, mengintegrasikan, dan

mengarahkan kekuatan-kekuatan individu-individu ke dalam berbagai macam peran (*roles*). Melalui peran inilah kita menjadi tahu siapa diri kita. Kita adalah seorang anak, orang tua, guru, mahasiswa, laki-laki, perempuan, Islam, Kristen. Konsep kita tentang diri kita tergantung pada peran yang kita lakukan dalam masyarakat.

Robert Linton (dalam Soerjono Sukanto, 2002), seorang antropolog, telah mengembangkan Teori Peran. Teori Peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntun kita untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai dokter, mahasiswa, orang tua, wanita, dan lain sebagainya, diharapkan agar seseorang tadi berperilaku sesuai dengan peran tersebut. Mengapa seseorang mengobati orang lain, karena dia adalah seorang dokter. Jadi karena statusnya adalah dokter maka dia harus mengobati pasien yang datang kepadanya. Perilaku ditentukan oleh peran sosial Kemudian, sosiolog yang bernama Glen Elder (dalam Soerjono Sukanto, 2002) membantu memperluas penggunaan teori peran. Pendekatannya yang dinamakan "*life-course*" memaknakan bahwa setiap masyarakat mempunyai harapan kepada setiap anggotanya untuk mempunyai perilaku tertentu sesuai dengan kategori-kategori usia yang berlaku dalam masyarakat tersebut. Contohnya, sebagian besar warga Amerika Serikat akan menjadi murid sekolah ketika berusia empat atau

lima tahun, menjadi peserta pemilu pada usia delapan belas tahun, bekerja pada usia tujuh belas tahun, mempunyai istri/suami pada usia dua puluh tujuh, pensiun pada usia enam puluh tahun. Di Indonesia berbeda. Usia sekolah dimulai sejak tujuh tahun, punya pasangan hidup sudah bisa usia tujuh belas tahun, pensiun usia lima puluh lima tahun. Urutan tadi dinamakan tahapan usia (*age grading*). Dalam masyarakat kontemporer kehidupan kita dibagi ke dalam masa kanak-kanak, masa remaja, masa dewasa, dan masa tua, di mana setiap masa mempunyai bermacam-macam pembagian lagi.

Dalam penelitian ini kita akan mengacu pada pengertian peran dari Robert Linton (1936) sebagaimana dijelaskan di atas, yaitu Peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Dalam kehidupan sehari-hari, anggota kelompok band dan seluruh personalia yang terlibat harus tunduk dalam pemahaman harapan-harapan bersama yang menuntun kita untuk berperilaku sesuai ketentuan budaya organisasi yang dianut.

### **3. Tipe-tipe Peran**

Tipe-tipe peran seorang manajer diwakili oleh gaya kepemimpinannya. Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam lima tipe sebagai berikut :

**a. Tipe otokratis.**

Seorang manajer yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi;
- b) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
- c) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat;
- e) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya;
- f) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).

Berdasarkan ciri-ciri di atas dapat dilihat bahwa tipe kepemimpinan otokratis kurang atau bahkan tidak tepat untuk suatu organisasi atau kelompok masyarakat saat ini dimana hak-hak asasi manusia yang menjadi anggota organisasi atau kelompok masyarakat tersebut juga harus dihormati.

**b. Tipe militeristis.**

Seorang manajer dengan tipe militeristis tidak berarti selalu seorang manajer dari organisasi militer. Seorang manajer yang bertipe militeristis adalah seorang manajer yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a) Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah;



- b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya;
- c) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan;
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
- e) Sukar menerima kritik dari bawahannya;
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Berdasarkan ciri-ciri di atas maka dapat dilihat bahwa seorang manajer yang militeristis bukanlah manajer yang ideal dalam suatu masyarakat sipil karena akan membungkam aspirasi warga. Sesuai dengan namanya, tipe ini selayaknya ditarapkan di kalangan militer yang secara organisatoris memang memiliki struktur yang hirarkhis.

**c. Tipe paternalistis.**

Seorang manajer bertipe paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa;
- b) Bersikap terlalu melindungi (*over protective*);
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan;
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif;
- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya;
- f) Sering bersikap maha tahu.

Tipe kepemimpinan paternalistis berkembang di masa lalu oleh karena kecenderungan berkembangnya pola hubungan patron-klien dalam masyarakat, dimana manajer merupakan figur yang serba hebat dan harus ditiru dan diikuti oleh masyarakat sebagai klien.

Tipe ini sedikit banyak juga merupakan reproduksi pola hubungan dalam keluarga di masyarakat yang menganut sistem paternalistis dimana peran utama ada pada seorang bapak/suami, dimana isteri dan anak-anak harus tunduk pada suami/bapak.

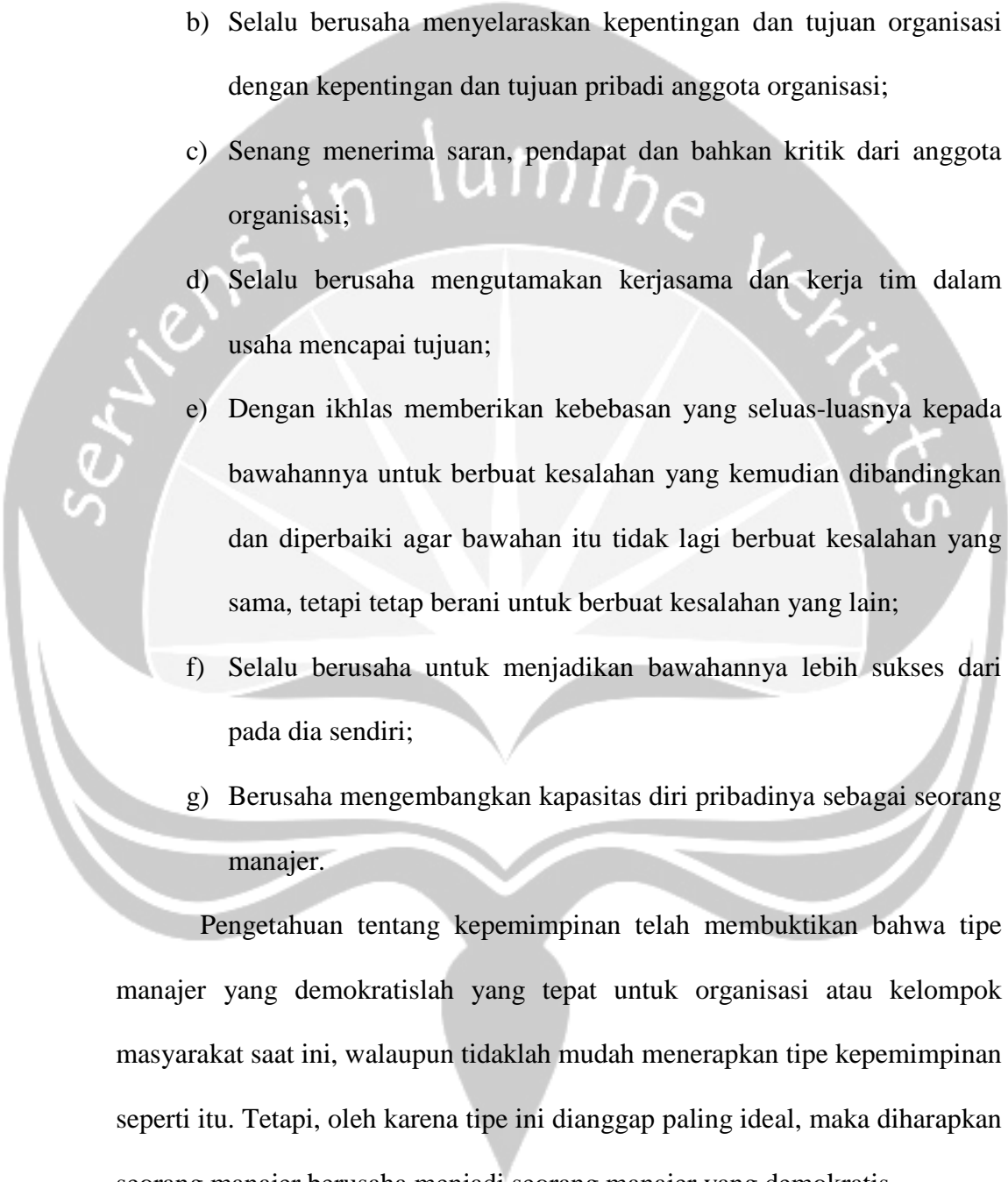
**d. Tipe kharismatis.**

Seorang manajer yang kharismatis mempunyai daya penarik yang amat besar dan oleh karena itu pada umumnya memiliki pengikut dalam jumlah besar, meskipun para pengikut tersebut sering tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut manajer tersebut.

Sulit untuk mengetahui mengapa seseorang menjadi manajer yang kharismatis, karena dari mana asalnya kharismanya memang sulit untuk ditelusuri. Sering disebutkan bahwa manajer yang kharismatis diberkahi kekuatan gaib. Kekayaan, profil, kesehatan tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk kharisma. Sebagai contoh : Gandhi bukanlah orang kaya yang ataupun memiliki wajah yang tampan.

**5. Tipe demokratis.**

Seorang manajer yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- 
- a) Dalam proses pergerakan bawahan melalui titik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia;
  - b) Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi anggota organisasi;
  - c) Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari anggota organisasi;
  - d) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan;
  - e) Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain;
  - f) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dia sendiri;
  - g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang manajer.

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe manajer yang demokratislah yang tepat untuk organisasi atau kelompok masyarakat saat ini, walaupun tidaklah mudah menerapkan tipe kepemimpinan seperti itu. Tetapi, oleh karena tipe ini dianggap paling ideal, maka diharapkan seorang manajer berusaha menjadi seorang manajer yang demokratis.

Variasi yang baik dari tipe-tipe manajer ini adalah tipe kepemimpinan yang demokratis sekaligus kharismatis. Dengan demikian keberadaan manajer

memiliki legitimasi ganda karena dipilih dan menerapkan pola kepemimpinan yang demokratis sekaligus memiliki kharisma di hadapan masyarakatnya.

Tetapi, ada pendapat lain yang menyatakan bahwa seorang manajer yang baik adalah manajer yang dapat menerapkan berbagai macam tipe memimpin di atas sesuai dengan kondisi dan situasi.

Di sisi lain, keberadaan manajer juga terkait dengan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Menurut Siagian (1988:47-48), ada lima fungsi manajer sebagai pemimpin dalam suatu organisasi maupun dalam suatu komunitas masyarakat, yaitu :

- 1) Selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
- 3) Selaku komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang handal khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
- 5) Selaku integrator yang efektif, rasional, obyektif dan netral.

#### **4. Solidaritas**

Menurut Emile Durkheim dalam bukunya *Division of labor*, unsur baku dalam masyarakat adalah faktor solidaritas. Dia membedakan antara masyarakat-masyarakat yang bercirikan faktor solidaritas mekanis dan masyarakat yang memiliki solidaritas organis. Pada masyarakat-

masyarakat dengan solidaritas mekanis, warga masyarakat belum mempunyai diferensiasi dan pembagian kerja. Warga masyarakat mempunyai kepentingan bersama dan kesadaran yang sama pula (Soerjono Sukanto, 2002).

Masyarakat dengan solidaritas organis telah mempunyai pembagian kerja yang ditandai dengan derajat spesialisasi tertentu. Sebagaimana juga dikemukakan oleh Max Weber, semua bentuk organisasi sosial harus diteliti menurut perilaku warganya, yang motivasinya serasi dengan harapan warga-warga lainnya. Untuk mengetahui dan menggali hal ini perlu digunakan metode pengertian (*Verstehen*). Tingkah laku individu-individu dalam masyarakat dapat diklasifikasikan menurut empat tipe ideal aksi sosial, yaitu: a) aksi yang bertujuan, yakni tingkah laku yang ditujukan untuk mendapatkan hasil-hasil yang efisien; b) aksi yang berisikan nilai yang telah ditentukan, yang diartikan sebagai perbuatan untuk merealisasikan dan mencapai tujuan; c) aksi tradisional yang menyangkut tingkah laku yang melaksanakan suatu aturan yang bersanksi; d) aksi yang emosional, yaitu yang menyangkut perasaan seseorang (Gumgum Gumilar, 1990).

Atas dasar hal-hal tersebut di ataslah maka timbul hubungan-hubungan sosial dalam masyarakat. Menurut Horton Cooley (1864-1924), Individu dan masyarakat saling melengkapi, di mana individu hanya akan menemukan bentuknya di dalam masyarakat. Di dalam karyanya *Social Organization* dia mengembangkan konsep kelompok utama (*primary*

*group*), yang ditandai dengan hubungan antar pribadi yang dekat sekali. Dalam kelompok-kelompok tadi perasaan manusia akan dapat berkembang dengan leluasa (Soerjono Sukanto, 2002)

Menurut Dunham (Little John, 2002: 53) bahwa pengembangan solidaritas sebagai berbagai upaya yang terorganisir yang dilakukan guna meningkatkan kondisi kehidupan masyarakat, terutama melalui usaha yang kooperatif dan mengembangkan kemandirian dari masyarakat (Soerjono Sukanto, 2002). Pengembangan solidaritas lebih diarahkan pada mengembangkan proses konklusi logis dari masalah-masalah yang ada. Tujuan utama pergerakan adalah pengembangan "harga diri" dan kepuasan berpartisipasi.

Secara sosiologis, kelompok sosial atau *society* dapat diartikan sebagai kumpulan atau kelompok individu-individu yang memiliki beberapa kepentingan dan tujuan. Sementara dalam proses menjadinya bentuk kelompok merupakan hasil dari interaksi yang dilakukan oleh individu-individu sebagai anggotanya. Dalam interaksi tersebut akan terbentuk suatu sistem yang berdasarkan pada norma-norma yang disepakati oleh para anggota kelompok yang bersangkutan. Perilaku tersebut dilakukan secara berpola oleh seluruh individu sehingga melahirkan suatu budaya yang menjadi pedoman bagi kelompoknya pendukungnya dalam memenuhi tujuan bersama.

## **F. Peran Manajer dalam Solidaritas Kelompok Band**

Berdasarkan konsep yang telah diuraikan di depan, maka dapat dijelaskan bahwa kelompok Band "Harmoni" adalah sebuah organisasi. Agar mampu mencapai tujuannya secara efektif, sebuah organisasi membutuhkan keterlibatan seorang yang profesional mengatur sebuah kelompok musik. Konsep organisasi menurut teori sosiologi berlaku pendekatan sistem dan kultural dalam perspektif organisasi dari Devito (1997). Anggota kelompok band terdiri dari banyak individu baik personel utama musisi maupun kru pendukung. Hubungan yang baik antar anggota personalia kelompok band sangat dibutuhkan untuk menjalin keutuhan organisasi. Solidaritas antar anggota kelompok band berperan besar mempersatukan gerak dan langkah organisasi. Konsep solidaritas dari perspektif sosiologis, solidaritas mekanis dan organis menurut Emile Durkheim (Soerjono Sukanto, 2002). Dalam kelompok band, lebih cenderung kepada solidaritas mekanis yang diterapkan dalam organisasinya, karena tugas-tugas yang dikerjakan oleh masing-masing personalia dilakukan secara otomatis, tanpa proses pendelagasian yang bersifat birokratis.

Peran seorang manajer dibutuhkan untuk mengatur irama dan menumbuh-kembangkan solidaritas antar anggota di dalam kelompok band. Konsep peran dari ilmu sosial dijabarkan menurut Robert Linton (1936, dalam Soerjono Sukanto, 2002), seorang antropolog, telah mengembangkan teori peran. Teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya.

Teori Peran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penilaian responden terhadap peran manajer kelompok band yang demokratis, yaitu berfungsi sebagai integrator yang efektif, rasional, obyektif dan netral.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskripsi kualitatif. Penelitian deskriptif menjelaskan formulasi permasalahan yang ada secara terencana, terarah dan terstruktur untuk mendapatkan kesimpulan sesuai permasalahannya atau konklusif (Singarimbun, 2002). Deskriptif kualitatif memberikan pengertian data yang digunakan tidak dalam bentuk angka tetapi uraian hasil wawancara beserta reduksi penyimpulannya.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Jakarta. Harmoni memiliki *basecamp* yang beralamat di Jalan Bambu Duri 1 No. 29 Perumahan Pondok Bambu Duri Kelurahan Pondok Bambu Jakarta Timur. Jakarta dipilih sebagai lokasi penelitian karena Band "Harmoni" menghabiskan sebagian besar waktunya tinggal di kota ini. Seluruh personil band dan manajemen kelompok musik ini tinggal di Jakarta untuk mendekatkan diri dengan aktivitas membuat album rekaman atau menjadi sebuah kelompok band yang memiliki label.



### 3. Subjek Penelitian

Informan merupakan sumber informasi. Pada penelitian ini, peneliti akan mengambil manajer Band "Harmoni", yaitu Bapak Marciano sebagai informan. Informan lainnya terdiri dari anggota personel Band di antaranya; Raya(*vocalist*), Luke (gitar), Hastara (*bass*), Arod (*keyboard*), dan Febri (*drummer*), serta Bapak Loren (sebagai *producer*) dan juga pendiri band "Harmoni."

Peneliti melakukan penelitian terhadap peran manajer dalam menjalin solidaritas di dalam sebuah wadah organisasi Band "Harmoni." bagaimana peran manajer tersebut dalam membentuk keterikatan dan keeratan hubungan antar anggota Band "Harmoni" sehingga dapat mengatasi segala kendala guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, yaitu menjadi sebuah band yang memiliki label.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti meliputi;

- a. Pengamatan, atau observasi cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang tampak pada obyek penelitian yang pelaksanaannya langsung pada tempat di mana suatu peristiwa, keadaan atau situasi sedang terjadi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan observasi non partisipan, dimana peneliti tidak ikut di dalam kehidupan orang yang

diobservasi, dan secara terpisah berkedudukan sebagai pengamat (Nawawi,2005:104).

- b. Wawancara, dilakukan pada 8 informan utama penelitian yaitu; 2 manajer kelompok band dan informan penunjang lainnya seperti personalia utama (5 orang) dan 1 orang produser band “Harmoni.” Penelitian ini menggunakan jenis wawancara terstruktur, di mana bertujuan mencari data yang dibutuhkan terkait dengan peran manajer dalam menjalin solidaritas di dalam sebuah wadah organisasi Band ”Harmoni.” Pertanyaan-pertanyaan disusun secara terstruktur agar perjalanan informan dapat digali dengan maksimal untuk mendapatkan informasi secara lengkap. Wawancara dilakukan dengan terstruktur untuk kemudian di-transkrip ke dalam bentuk tulisan untuk diolah menjadi data primer penelitian.
- c. Dokumentasi, berarti mendapatkan data dari lapangan berupa gambar-gambar yang dapat digunakan untuk menjelaskan latar belakang dan segala aktivitas sumber data yang ada.
- d. Studi Pustaka, yang menggunakan landasan teori yang tepat sebagai arah dalam melaksanakan penelitian. Teknik ini bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder yang diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen tertulis, buku-buku atau tulisan yang terkait dengan penelitian ini.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data (Moleong, 2004:103) adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang menunjukkan hasil wawancara perjalanan, pasang surut dan prestasi kelompok band serta peran manajer dan hubungan personal antar anggota dan kru kelompok band dalam pengembangan solidaritas organisasi. Sementara metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis induktif. Analisis induktif adalah suatu model atau logika analisa yang berpangkal dari konteks data atau informasi yang diperoleh di lapangan penelitian. Proses analisis berturut-turut adalah sebagai berikut (Moleong, 2004 : 247). Menelaah keseluruhan data yang diperoleh dari lapangan, 2) Reduksi data dengan melakukan abstraksi, 3) Menyusun data ke dalam satuan-satuan yang dapat dianalisis, 4) Kategorisasi data dengan melakukan *coding*, 5) Mengadakan pemeriksaan keabsahan data, dan 6) Penafsiran data.

### a. Reduksi Data

Proses analisis dilakukan secara bersamaan dengan proses pelaksanaan pengumpulan data. Unit analisis dalam penelitian ini adalah deskripsi peran manajer dalam organisasi kelompok band dalam mengembangkan solidaritas antar anggota. Pada waktu pengumpulan data, penulis melakukan reduksi data dengan menyusun pokok-pokok

temuan yang penting yang ada dalam proses penelitian. Pengolahan data tidak dengan menggunakan rumus statistik atau angka. Data dianalisis berpedoman pada hasil wawancara. Data yang diperoleh kemudian disatukan dalam laporan berupa narasi sistematis dan logis mengenai peran seorang manajer di dalam kelompok band. Pada waktu pengumpulan data sudah selesai, penulis mulai melakukan usaha-usaha untuk menarik kesimpulan dan verifikasi berdasarkan reduksi maupun sajian datanya.

b. Penyajian Data

Metode penyajian data dalam penelitian ini adalah deskriptif. Yang dimaksud dengan data deskriptif adalah data yang berupa kata-kata, baik berupa rekaman suara, tulisan maupun gambar (Moleong, 2004 : 11). Sementara yang dimaksudkan dengan penyajian data deskriptif adalah penyajian data dengan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari penelitian dengan pengutipan-pengutipan atas kata-kata atau gambar yang didapat dalam penelitian.

c. Penarikan Kesimpulan

Setelah data tersusun kemudian ditarik kesimpulan mengikuti rumusan masalah yang diajukan yaitu bagaimana peran manajer tersebut dalam membentuk keterikatan dan keeratan hubungan antar anggota Band "Harmoni" sehingga dapat mengatasi segala kendala guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, yaitu menjadi sebuah band yang memiliki label.